



**SAMOEVALVACIJSKO POROČILO O
KAKOVOSTI IZREDNEGA IZOBRAŽEVANJA
NA ŠOLSLEM CENTRU ZA POŠTO,
EKONOMIJO IN TELEKOMUNIKACIJE
ENOTA ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH**



**PONUDIMO
ODRASLIM
KAKOVOSTNO
IZOBRAŽEVANJE**

oktober 2016

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	4
1.1	PREDSTAVITEV IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE	4
1.2	ENOTA ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH	4
1.3	POSLANSTVO IN VIZIJA.....	5
2	OPIS POSTOPKOV PRI IZPELJAVI SAMOEVALVACIJE	6
2.1	DOLOČITEV PREDMETA SAMOEVALVACIJE	6
2.2	PRIPRAVA NAČRTA SAMOEVALVACIJE.....	6
2.3	PRIPRAVA INSTRUMENTARIJA	6
2.4	IZPELJAVA SAMOEVALVACIJE	6
2.5	PRIPRAVA SAMOEVALVACIJSKEGA POROČILA.....	6
2.6	PREDSTAVITEV REZULTATOV SAMOEVALVACIJE.....	6
2.7	PRIPRAVA AKCIJSKEGA NAČRTA IZBOLJŠAV	7
3	METODOLOGIJA SAMOEVALVACIJE	7
3.1	IZBIRA PODROČJA KAKOVOSTI IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH	7
3.2	SAMOEVALVACIJSKI NAČRT	8
3.2.1	Subjekti, vključeni v evalvacijo.....	8
3.3	UPORABLJENE METODE	10
3.3.1	DOLOČITEV VZORCA.....	10
3.3.2	Priprava instrumentarija	10
3.4	TESTIRANJE INSTRUMENTARIJA	10
3.5	IZPELJAVA SAMOEVALVACIJE	10
4	REZULTATI	11
4.1	OSEBNI RAZLOGI UČITELJEV ZA POUČEVANJE NA EIO	11
4.1.1	Tabelarični in grafični prikaz rezultatov z vključenimi komentarji	11
4.1.2	Ugotovitve, sklepi, predlogi	17
4.2	ZADOVOLJSTVO UČITELJEV V IO	17
4.2.1	Tabelarični in grafični prikaz rezultatov z vključenimi komentarji	17
4.2.2	Ugotovitve, sklepi, predlogi	21
5	ZAKLJUČEK.....	22

KAZALO TABEL

Tabela 1: Struktura vključenih po spolu	8
Tabela 2: Struktura vključenih v evalvacijo po starosti	9
Tabela 3: Razlogi učiteljev za poučevanje v izobraževanju odraslih	11
Tabela 4: Mnenja učiteljev o motivacijskih dejavnikih za poučevanje odraslih	12
Tabela 5: Pripravljenost učiteljev na vključevanje oblik individualnega dela z udeleženci	14
Tabela 6: Značilnosti zelo motiviranega učitelja	15
Tabela 7: Spodbude za delo v izobraževanju odraslih	16
Tabela 8: Zadovoljstvo z delom v izobraževanju odraslih	17
Tabela 9: Zadovoljstvo z možnostmi za dodatno usposabljanje	19
Tabela 10: Zadovoljstvo z nagrajevanjem za delo z odraslimi udeleženci	20

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE

Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomunikacije (v nadaljnjem besedilu ŠC PET) ima že več kot 60 letno tradicijo. Leta 1948 ga je ustanovilo tedanje PTT podjetje, leta 1993 pa je bila podpisana nova ustanovitvena pogodba med PTT podjetjem in Ministrstvom za šolstvo in šport.

V letu 1998 so si ustanoviteljstvo začeli deliti Ministrstvo za šolstvo in šport, Telekom Slovenije in Pošta Slovenije, od leta 2011 pa zavod ŠC PET v celoti deluje pod okriljem Vlade Republike Slovenije, Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport.

V tem času so se zgodile številne spremembe: od našega imena do številnih šolskih reform, spremembe programov, ciljnih skupin... Obdržali pa smo povezanost z osnovno izobraževalno dejavnostjo in usmeritvijo v programe telekomunikacij in poštne tehnologije oz. ekonomije.

Na ŠC PET imamo tri organizacijske enote:

- srednjo tehniško in strokovno šolo (STŠŠ)
- enoto za izobraževanje odraslih (EIO)
- višjo strokovno šolo (VSŠ).

1.2 ENOTA ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

Vzporedno z izobraževanjem mladine ponujamo v ŠC PET tudi izobraževanje odraslim. Enota za izobraževanje odraslih je organizacijska enota, katere osnovna dejavnost je izobraževanje odraslih, tistih že zaposlenih, brez ustrezne izobrazbe, z nedokončano izobrazbo, nezaposlenih ali nezadovoljnih s svojo izobrazbo ali poklicem, oziroma vseh tistih, ki imajo željo in potrebe po dodatnem izobraževanju.

Dolgoletne izkušnje organizatorjev izobraževanja in predavateljev, ki sodelujejo v učnem procesu na tem področju, zagotavljajo udeležencem kakovostno izvedbo programov in sodobne pristope, v sodobno opremljenih prostorih centra. Ponosni smo na dolg seznam tistih udeležencev, ki so uspešno končali izobraževalne programe pri nas, in če bi jih prešteli, bi bila številka večja od 10.000.

V naši Enoti izobražujemo v verificiranih programih za pridobitev strokovne izobrazbe oziroma poklica:

- TEHNIK ELEKTRONSKIH KOMUNIKACIJ
- EKONOMSKI TEHNIK
- ADMINISTRATOR
- ELEKTRIKAR
- RAČUNALNIKAR

1.3 POSLANSTVO IN VIZIJA

Naša vizija pri izobraževanju odraslih je prizadevanje za uspešno in kakovostno znanje vsakega posameznika. Z novostmi, kot so novi in prenovljeni izobraževalnimi programi, uvodni pogovori ter izdelava osebne izobraževalnega načrta, ki ga naredimo z vsakim udeležencem posebej, bomo še lažje prišli do skupnega zastavljenega cilja - uspešnega zaključka.

Človek, ki nima vizije, ne bo nikdar veliko pričakoval in se ne bo lotil pomembnih dejanj.
(Woodrow Wilson)

2 OPIS POSTOPKOV PRI IZPELJAVI SAMOEVALVACIJE

2.1 DOLOČITEV PREDMETA SAMOEVALVACIJE

V tem šolskem letu smo se odločili, da bomo izvedli samoevalvacijo pri učiteljih.

2.2 PRIPRAVA NAČRTA SAMOEVALVACIJE

Po izbiri predmeta samoevalvacije smo pripravili samoevalvacijski načrt, pripravili samoevalvacijska vprašanja ter določili subjekte samoevalvacije in metode.

2.3 PRIPRAVA INSTRUMENTARIJA

Sledila je priprava instrumentarija oz. anketnega vprašalnika za udeležence izobraževanja odraslih. Pri pripravi instrumentarija smo uporabili spletno zbirko vprašanj za presojanje kakovosti, ki jo je razvil Andragoški center Slovenije: Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje (POKI).

2.4 IZPELJAVA SAMOEVALVACIJE

Samoevalvacijo smo izpeljali v času od 1. do 30. aprila 2016. Anketiranje za učitelje smo izpeljali na osnovi osebnega anketiranja, in sicer smo anketne obrazce razdelili med konferenco učiteljskega zbora. Učitelji so izpolnjene anketne obrazce vrnil tako na konferenci oz. osebno v referat EIO. Odziv učiteljev je bil 75 %, saj smo od 24 razdeljenih vprašalnikov dobili vrnjenih 18 izpolnjenih anketnih vprašalnikov.

2.5 PRIPRAVA SAMOEVALVACIJSKEGA POROČILA

V novembru bomo rezultate samoevalvacije predstavili v pričujočem samoevalvacijskem poročilu.

2.6 PREDSTAVITEV REZULTATOV SAMOEVALVACIJE

Začetek meseca decembra načrtujemo razpravo o rezultatih samoevalvacije na Andragoškem zboru in predstavitev rezultatov na Zboru delavcev ŠC PET.

2.7 PRIPRAVA AKCIJSKEGA NAČRTA IZBOLJŠAV

Na podlagi razprave in rezultatov pa bomo pripravili tudi akcijski načrt izboljšav.

3 METODOLOGIJA SAMOEVALVACIJE

3.1 IZBIRA PODROČJA KAKOVOSTI IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

V šolskem letu 2015/2016 smo se v skupini za kakovost Enote za izobraževanje odraslih odločili, da se bomo pri presoji kakovosti osredotočili na kazalnik kakovosti iz področja Vodenja in upravljanja, in sicer podpodročja Razvoj osebja: Zadovoljstvo osebja (učiteljev). Ugotavljali smo, kolikšno je zadovoljstvo andragoških delavcev pri delu z odraslimi v organizaciji, ki izobražuje odrasle. Analizirali smo, kdo so naši zunanji sodelavci, zakaj ostajajo in sodelujejo z organizacijo. Ugotavljali smo tudi motive ter interesne in motivacijske dejavnike za angažiranost, iniciativnost in sodelovanje učiteljev. Prav tako smo preverili tudi zadovoljstvo učiteljev s prostorskimi in materialnimi razmerami, v katerih se izvaja izobraževanje ter zadovoljstvo s politiko in načini nagrajevanja. Ker je poklic učitelja oz. predavatelja na nek način poslanstvo, smo preverjali tudi, koliko so učitelji predani poklicu.

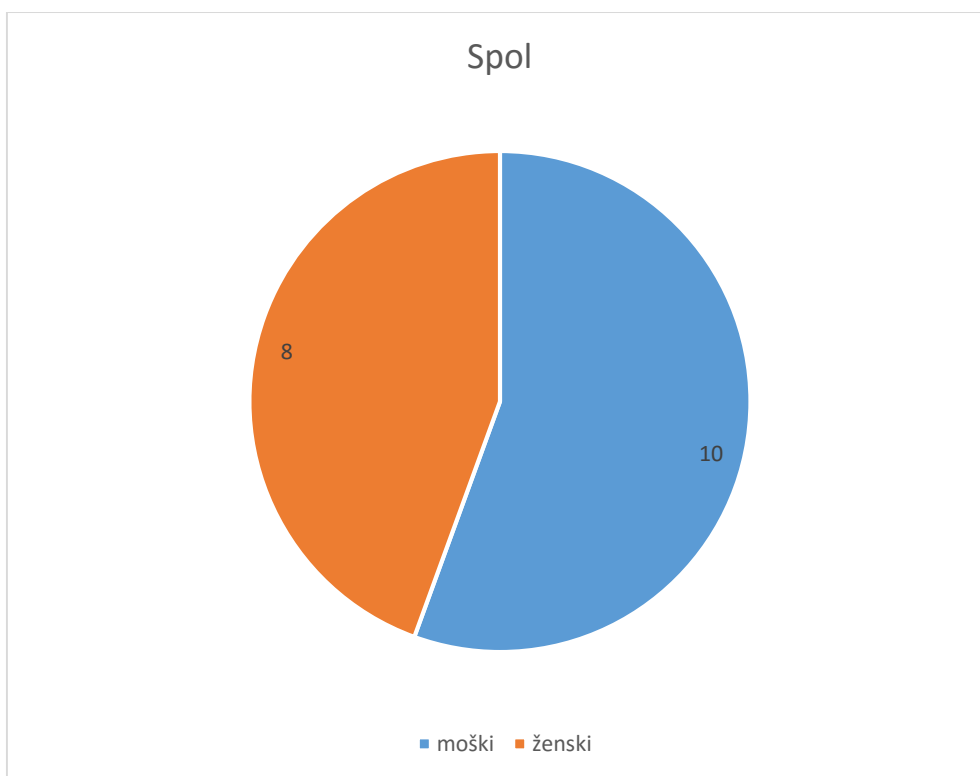
3.2 SAMOEVALVACIJSKI NAČRT

3.2.1 Subjekti, vključeni v evalvacijo

V empirični del samoevalvacije smo vključili učitelje izobraževalnih programov, ki poučujejo na Enoti za izobraževanje odraslih.

Tabela 1: Struktura vključenih po spolu

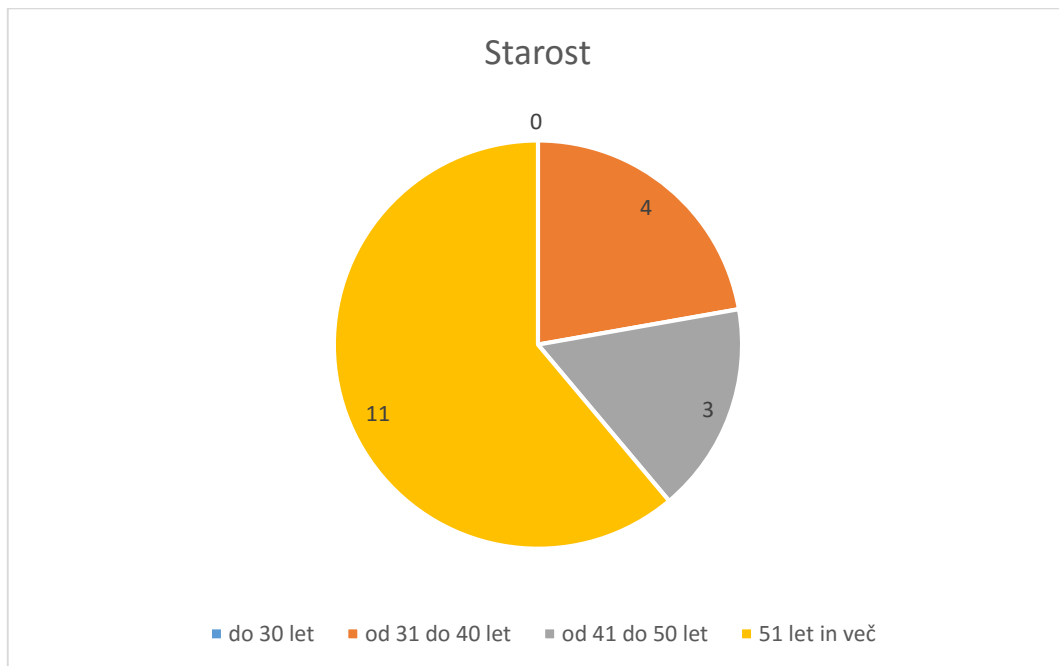
Spol	Število	Odstotek
Ženski	8	44,44%
Moški	10	55,56%
SKUPAJ	18	100%



Spolna struktura subjektov, vključenih v evalvacijo, je prikazana v tabeli št. 1 in kaže, da je bilo v evalvacijo vključenih 18 učiteljev, od tega 8 predstavnic ženskega ter 10 predstavnikov moškega spola.

Tabela 2: Struktura vključenih v evalvacijo po starosti

Starost	Število	Odstotek
1. Do 30 let	0	0 %
2. Od 31 do 40 let	4	22 %
3. Od 41 do 50 let	3	17 %
4. 51 let in več	11	61 %
SKUPAJ	18	100 %



Starostna struktura učiteljev, vključenih v evalvacijo, je prikazana v tabeli št. 2. Iz tabele je razvidno, da je večina učiteljev, ki je odgovarjalo na anketni vprašalnik, starih 51 let ali več. Preostali učitelji so enakomerno porazdeljeni v drugi in tretji starostni skupini.

3.3 Uporabljene metode

V procesu samoevalvacije smo uporabili metodo anketiranja, in sicer osebno anketiranje. Pri tem smo uporabili spletno zbirko vprašanj za presojanje kakovosti izobraževanja odraslih, ki jo je razvil Andragoški center Slovenije.

3.3.1 DOLOČITEV VZORCA

Vzorec smo pripravili na podlagi izbire vzorčne enote učiteljev, ki poučujejo na EIO.

3.3.2 Priprava instrumentarija

Za izvedbo samoevalvacije smo pripravili instrumentarij »anketni vprašalnik za udeležence« (glej prilogo št. 1), ki smo ga sestavili s pomočjo nabora vprašanj, ki se nahajajo v spletni zbirki vprašanj za presojanje kakovosti izobraževanja odraslih.

Vprašalnik sta pripravili Vanja Zorič Slaviček in Karmen Stele, zaposleni v Enoti za izobraževanje odraslih. Končna verzija vprašalnika je nastala 1. aprila 2016, vsebinsko pa je bil vprašalnik razdeljen v naslednja sklopa:

- splošne podatke in
- preverjanje dejavnikov zadovoljstva učiteljev EIO.

3.4 TESTIRANJE INSTRUMENTARIJA

Anketnega vprašalnika sicer nismo testirali, ampak smo ga pregledali v sklopu skupine za kakovost, kjer večjih sprememb vprašalnika ni bilo.

3.5 IZPELJAVA SAMOEVALVACIJE

Anketiranje udeležencev je potekalo v aprilu 2016, in sicer v sklopu ene izmed konferenc učiteljskega zbora Srednje tehniške in strokovne šole, saj večina učiteljev EIO poučuje tudi na STSŠ. Na omenjeni konferenci je potekala razdelitev anketnih vprašalnikov v papirni obliki, katere so nato anketiranci oddali najkasneje do 30. aprila 2016 v referat EIO. Rezultate je nato preverila Karmen Stele, opisani pa so v naslednjem poglavju.

4 REZULTATI

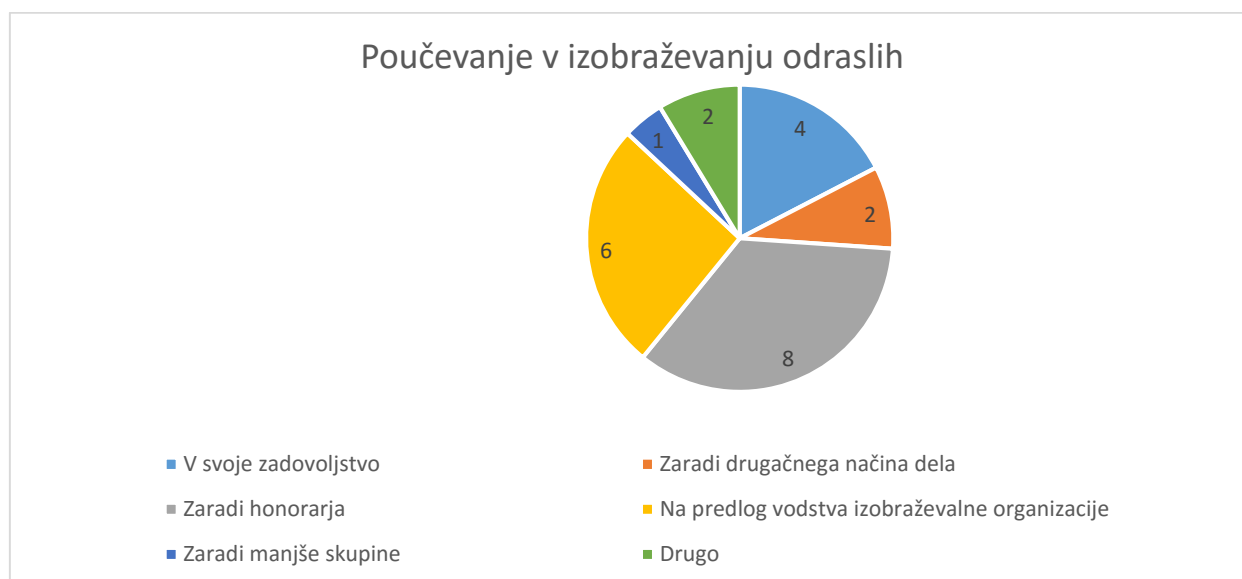
4.1 Osebni razlogi učiteljev za poučevanje na EIO

V enoti za izobraževanje odraslih je velik del vključenih učiteljev oz. predavateljev takšnih, ki redno ali delno poučujejo tudi v sklopu STSŠ. Ker je načeloma za poučevanje posameznega učnega predmeta oz. modula ustreznih več kandidatov učiteljev srednje šole, smo najprej naredili analizo ugotavljanja razlogov za poučevanje na EIO, njihovih motivacijskih dejavnikov ter spodbud. Namen tega je tudi prepoznati zavzetost za poučevanje in predanost poklicu, kar se odraža v prepoznavanju učiteljev oz. značilnosti zelo motiviranega učitelja ter pripravljenost na vključevanje oblik individualnega dela s posameznim kandidatom in uvajanju novih pristopov poučevanja.

4.1.1 Tabelarični in grafični prikaz rezultatov z vključenimi komentarji

Tabela 3: Razlogi učiteljev za poučevanje v izobraževanju odraslih

Razlogi učiteljev za poučevanje v izobraževanju odraslih	Število	Odstotek
1. V svoje zadovoljstvo	4	17%
2. Zaradi drugačnega načina dela	2	9%
3. Zaradi honorarja	8	34%
4. Na predlog vodstva izobraževalne organizacije	6	26,5%
5. Zaradi manjše skupine	1	4,5%
6. Drugo	2	9%
SKUPAJ	23	100%



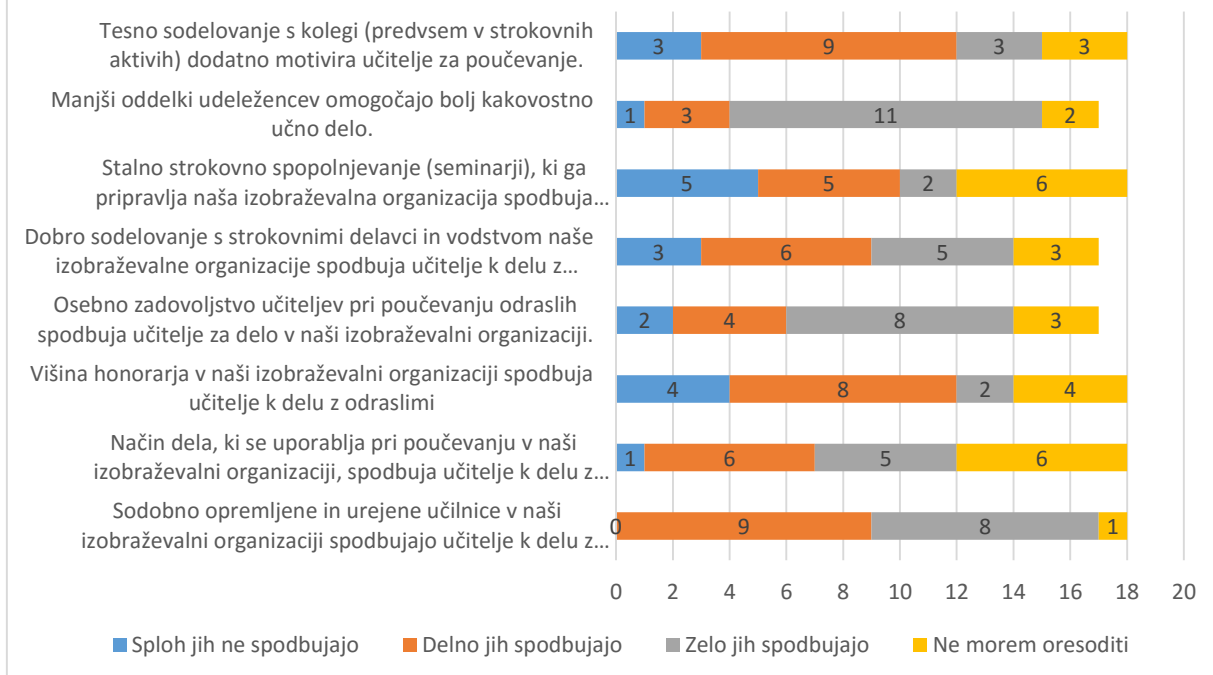
Na vprašanje Zakaj ste odločili za izobraževanje odraslih je večina učiteljev izbrala odgovor, da zaradi honorarja, in sicer je bilo takšnih 8 odgovorov. Pri tem vprašanju so lahko učitelji podali več možnih odgovorov. S 6 odgovori sledi možnost Na predlog vodstva izobraževalne organizacije. Pod možnost drugo sta dva učitelja napisala, da je razlog za poučevanje, ker je bil vanj potisnjen drugi, pa je napisal, da trenutno ne izobražuje odraslih.

Tu bi želela izpostaviti, da si učitelji pod to predstavljajo izvedbo predavanj, vendar pod poučevanje sodijo tudi tedenske konzultacije, izpraševanje ter ocenjevanje.

Tabela 4: Mnenja učiteljev o motivacijskih dejavnikih za poučevanje odraslih

Vprašanja	Sploh jih ne spodbujajo	Delno jih spodbujajo	Zelo jih spodbujajo	Ne morem presoditi	
Sodobno opremljene in urejene učilnice v naši izobraževalni organizaciji spodbujajo učitelje k delu z odraslimi	0	9	8	1	Število
	0%	50%	44%	6%	Odstotek
Način dela, ki se uporablja pri poučevanju v naši izobraževalni organizaciji, spodbuja učitelje k delu z odraslimi.	1	6	5	6	Število
	6%	33%	27,5%	33%	Odstotek
Višina honorarja v naši izobraževalni organizaciji spodbuja učitelje k delu z odraslimi	4	8	2	4	Število
	22%	44%	12%	22%	Odstotek
Osebno zadovoljstvo učiteljev pri poučevanju odraslih spodbuja učitelje za delo v naši izobraževalni organizaciji.	3	4	8	3	Število
	16,5%	22%	44%	16,5%	Odstotek
Dobro sodelovanje s strokovnimi delavci in vodstvom naše izobraževalne organizacije spodbuja učitelje k delu z odraslimi.	3	6	6	3	Število
	16,5%	33%	33%	16,5%	Odstotek
Stalno strokovno izpopolnjevanje (seminarji), ki ga pripravlja naša izobraževalna organizacija spodbuja učitelje za delo z odraslimi.	5	5	2	6	Število
	27,5%	27,5%	12%	33%	Odstotek
Manjši oddelki udeležencev omogočajo bolj kakovostno učno delo.	1	3	11	3	Število
	6%	16,5%	61%	16,5%	Odstotek
Tesno sodelovanje s kolegi (predvsem v strokovnih aktivih) dodatno motivira učitelje za poučevanje.	3	9	3	3	Število
	16,5%	50,5%	16,5%	16,5%	Odstotek

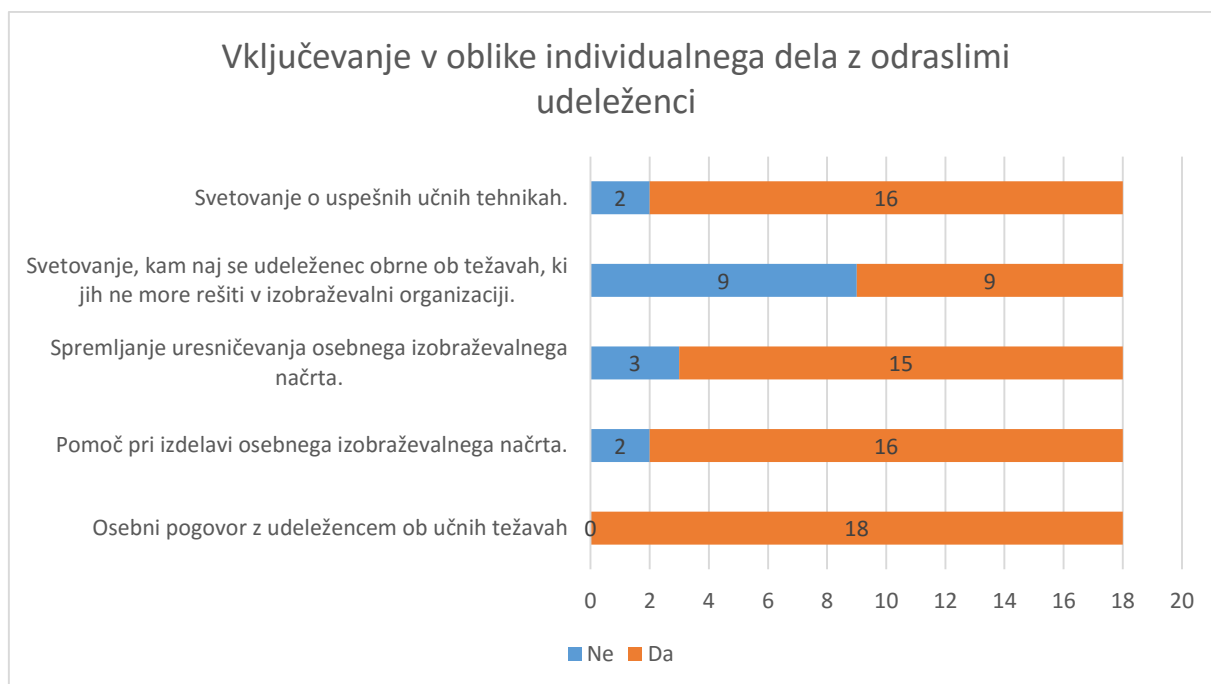
Mnenja učiteljev o motivacijskih dejavnikih za poučevanje odraslih



Mnenja učiteljev o motivacijskih dejavnikih za poučevanje v programu za izobraževanje odraslih so raznolika, in sicer prevladuje mnenje, da sodobno opremljene učilnice, osebno zadovoljstvo učiteljev pri poučevanju ter manjše skupine udeležencev izobraževanja predstavljajo ključne dejavnike, da se učitelji odločijo za poučevanje odraslih. Skoraj polovica anketiranih je omenjene dejavnike označila kot zelo spodbujajoče. Preostale navedene dejavnike so anketirani označili kot delno spodbujajoče. Izrazito ne spodbujajočega dejavnika med naborom vseh dejavnikov ni moč zaznati. Dejavniki, ki naj bi najmanj spodbujali učitelje za poučevanje odraslih, je stalno strokovno izpopolnjevanje, ki ga nudi organizacija. Kot enega izmed razlogov za to lahko navedemo povprečno »visoko starost kolektiva« za izobraževanje odraslih, sicer pa po vsej verjetnosti obstajajo tudi drugi razlogi, za katere bi bila potrebna dodatna raziskava.

Tabela 5: Pripravljenost učiteljev na vključevanje oblik individualnega dela z udeleženci

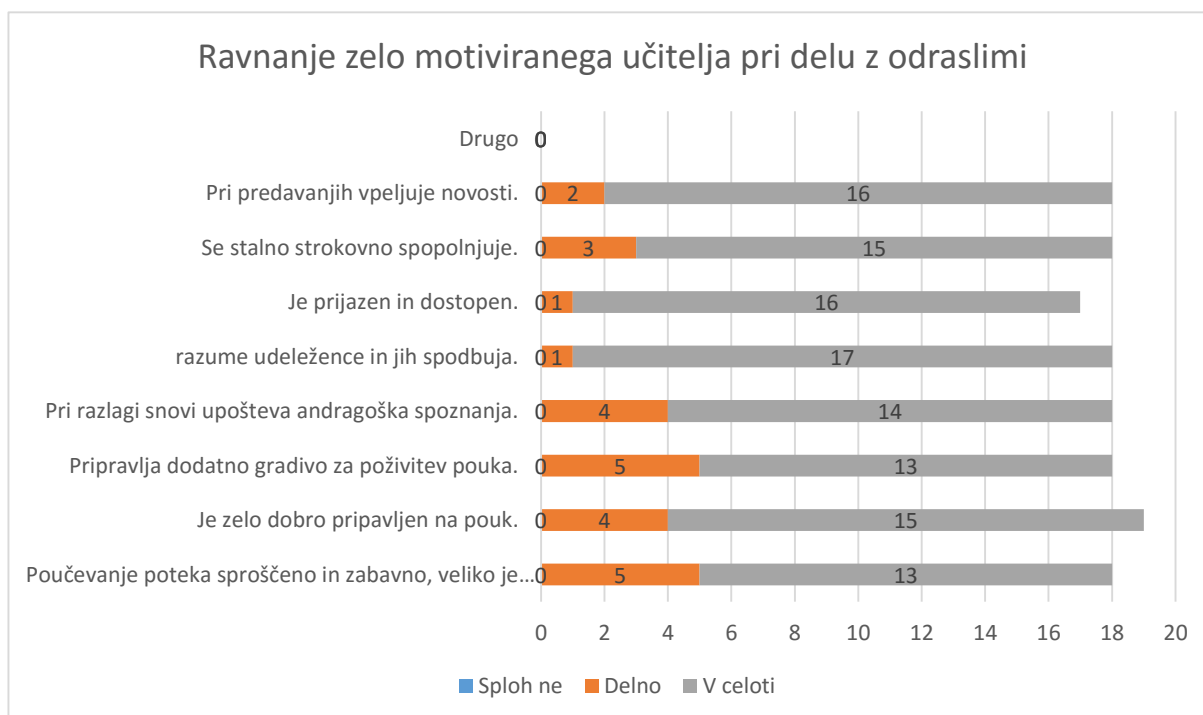
Oblika individualnega dela	Ne	Da	
Osebni pogovor z udeležencem ob učnih težavah	0	18	Število
	0%	100%	Odstotek
Pomoč pri izdelavi osebnega izobraževalnega načrta.	2	16	Število
	11%	89%	Odstotek
Spremljanje uresničevanja osebnega izobraževalnega načrta.	3	15	Število
	16,5%	83,5%	Odstotek
Svetovanje, kam naj se udeleženec obrne ob težavah, ki jih ne more rešiti v izobraževalni organizaciji.	9	9	Število
	50%	50%	Odstotek
Svetovanje o uspešnih učnih tehnikah.	2	16	Število
	11%	89%	Odstotek



Pri vprašanju o individualni obravnavi udeleženca izobraževanja odraslih se je več kot 80% anketiranih učiteljev zavzelo za pripravljenost na individualno obravnavo, in sicer kot osebni pogovor o učnih težavah, pomoč pri pripravi osebnega učnega načrta in evalvacijo le-tega ter svetovanje o uspešnih učnih tehnikah. Mnenja anketiranih so bila deljena samo pri možnosti svetovanja, kam naj se udeleženec obrne ob težavah, katerih ne more rešiti v izobraževalni organizaciji. Tu je seveda pomembna tudi specifika težav, ki pa v anketi niso bile podane.

Tabela 6: Značilnosti zelo motiviranega učitelja

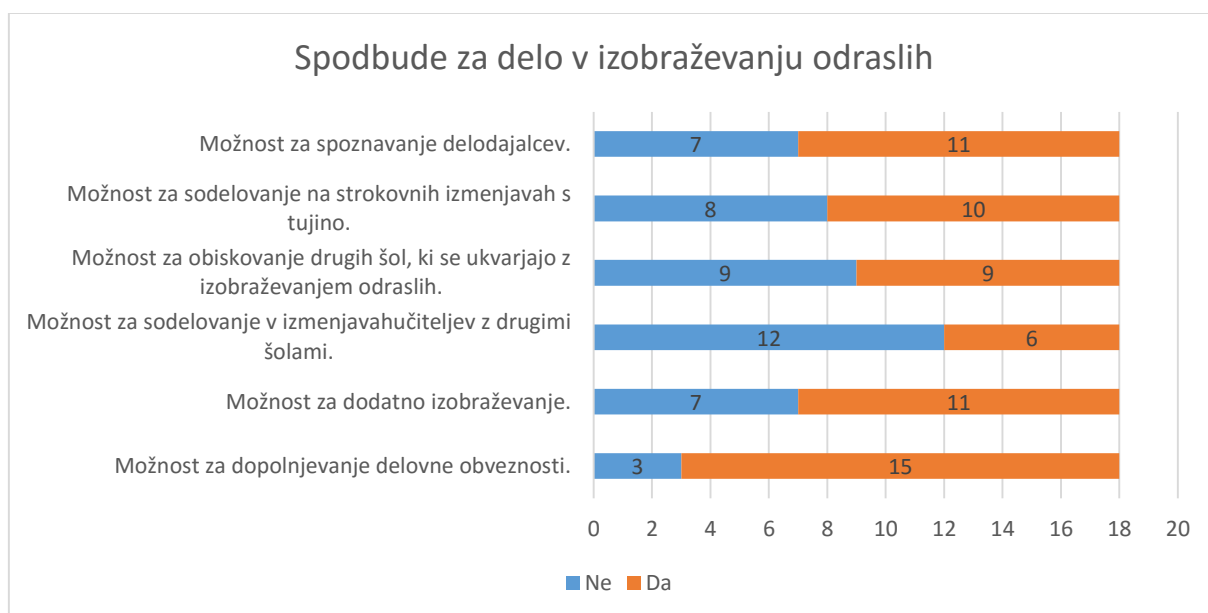
Značilnosti	Sploh ne	Delno	V celoti	
Poučevanje poteka sproščeno in zabavno, veliko je primerov iz prakse.	0	5	13	Število
	0%	28%	72%	Odstotek
Je zelo dobro pripravljen na pouk.	0	4	15	Število
	0%	21%	79%	Odstotek
Pripravlja dodatno gradivo za poživitev pouka.	0	5	13	Število
	0%	28%	72%	Odstotek
Pri razlagi snovi upošteva andragoška spoznanja.	0	4	14	Število
	0%	22%	78%	Odstotek
Razume udeležence in jih spodbuja.	0	1	17	Število
	0%	6%	94%	Odstotek
Je prijazen in dostopen.	0	1	16	Število
	0%	6%	94%	Odstotek
Se stalno strokovno izpopolnjuje.	0	3	15	Število
	0%	16,5%	83,5%	Odstotek
Pri predavanjih vpeljuje novosti.	0	2	16	Število
	0%	11%	89%	Odstotek
Drugo	Ni bilo komentarjev.			



Pri vprašanju značilnosti zelo motiviranega učitelja, se je več kot 70% anketiranih učiteljev v celoti zavzelo za navedene značilnosti. Iz tega lahko sklepamo, da se vsi anketirani učitelji zavedajo, katere značilnosti morajo razvijati.

Tabela 7: Spodbude za delo v izobraževanju odraslih

Spodbude za delo v izobraževanju odraslih	Ne	Da	
Možnost za dopolnjevanje delovne obveznosti.	3	15	Število
	16,5%	83,5%	Odstotek
Možnost za dodatno izobraževanje.	7	11	Število
	40%	60%	Odstotek
Možnost za sodelovanje v izmenjavah učiteljev z drugimi šolami.	12	6	Število
	66,5%	33,5%	Odstotek
Možnost za obiskovanje drugih šol, ki se ukvarjajo z izobraževanjem odraslih.	9	9	Število
	50%	50%	Odstotek
Možnost za sodelovanje na strokovnih izmenjavah s tujino.	8	10	Število
	44,5%	55,5%	Odstotek
Možnost za spoznavanje delodajalcev.	7	11	Število
	39%	61%	Odstotek



Pri vprašanju spodbud za delo v programu izobraževanja odraslih je več kot 80% anketiranih učiteljev kot prevladujočo spodbudo navedlo dopolnjevanje delovne obveznosti. Z več kot 50% nato sledijo možnost za dodatno izobraževanje, možnost za spoznavanje delodajalcev in možnost za sodelovanje na strokovnih izmenjavah v tujini. Deljeno mnenje med anketiranimi učitelji je prevladovalo pri možnosti obiskovanja drugih šol, kjer poteka izobraževanje odraslih, medtem ko je bila možnost za sodelovanje v izmenjavah učiteljev z drugimi šolami označena kot nespodbudna z več kot 65%.

4.1.2 Ugotovitve, sklepi, predlogi

Iz raziskave je razvidno, da anketirani učitelji na EIO načeloma prepoznajo značilnosti motiviranega učitelja, kar pomeni, da poznajo pristope za delo z odraslimi. Prav tako je večina pripravljena na uvajanje novih pristopov v IO ter individualnega načina dela s posameznikom. Kot glavne spodbude in motivacijske dejavnike je večina navedla dopolnjevanje delovne obveznosti, osebno zadovoljstvo ter manjši oddelki, ki omogočajo kakovostnejše in hitrejše delo.

4.2 ZADOVOLJSTVO UČITELJEV V IO

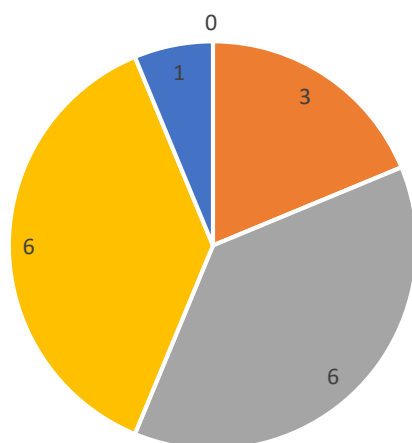
Ker se v komisiji za kakovost zavedamo, da je osebno zadovoljstvo posameznika pri poklicu, ki ga opravlja, ključnega pomena za doseganje vrhunskih rezultatov, smo v samoevalvacijo vključili tudi ugotavljanje zadovoljstva učiteljev v IO. Pri samem poučevanju, kjer je v prvi vrsti pomemben osebni odnos tako do udeležencev izobraževanja, kot do predmeta in pouka samega, ima osebno zadovoljstvo toliko večji pomen, saj je hkrati osnova za razvijanje značilnosti zelo motiviranega učitelja.

4.2.1 Tabela in grafični prikaz rezultatov z vključenimi komentarji

Tabela 8: Zadovoljstvo z delom v izobraževanju odraslih

Zadovoljstvo z delom pri izobraževanju odraslih	Število	Odstotek
Sem nezadovoljen (-na)	0	0%
Nisem posebno zadovoljen (-na).	3	18%
Sem dokaj zadovoljen (-na).	6	38%
Sem zadovoljen (-na).	6	38%
Sem zelo zadovoljen (-na).	1	6%

Zadovoljstvo z delom pri izobraževanju odraslih.

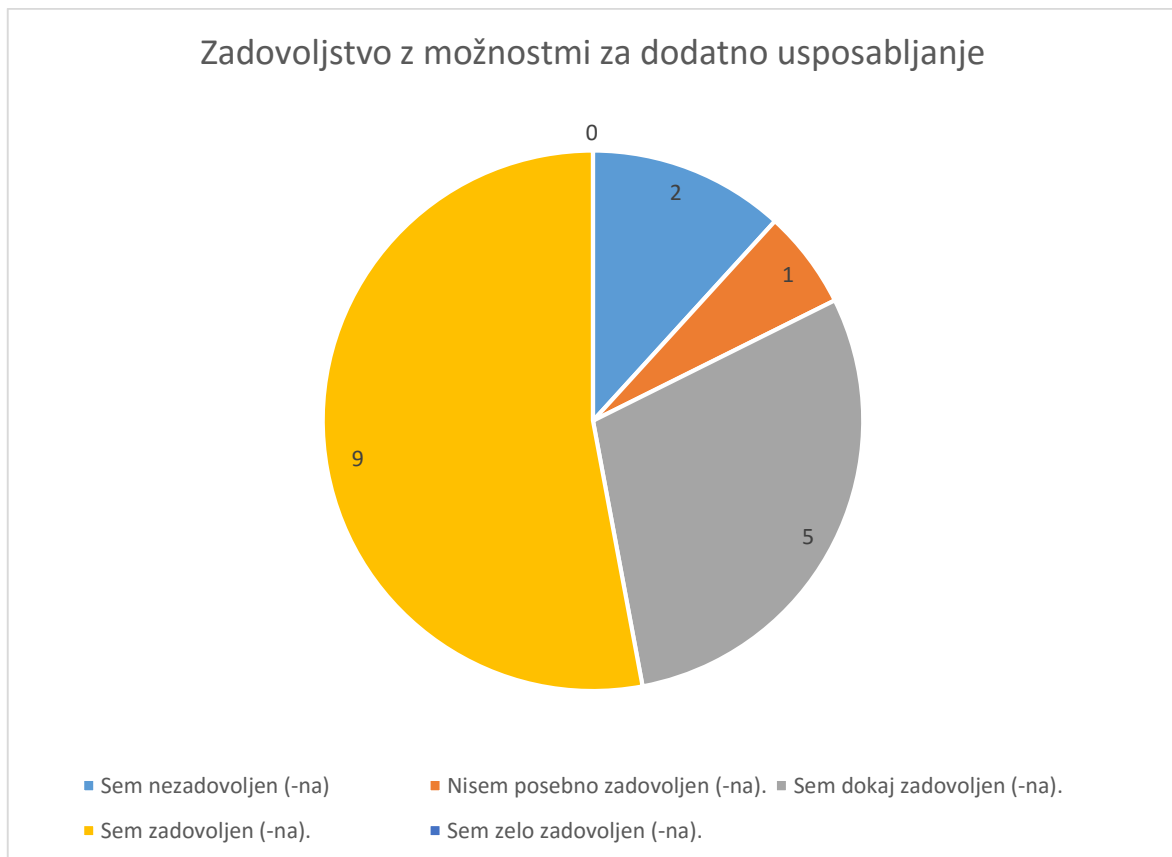


- Sem nezadovoljen (-na)
- Nisem posebno zadovoljen (-na).
- Sem dokaj zadovoljen (-na).
- Sem zadovoljen (-na).
- Sem zelo zadovoljen (-na).

Pri vprašanju zadovoljstva glede dela pri izobraževanju odraslih lahko sklepamo, da so anketirani učitelji zadovoljni z delom, saj jih je 38% zelo zadovoljnih in 38% dokaj zadovoljnih. 20% anketiranih ni posebno zadovoljnih in predstavljajo spodnjo mejo zadovoljstva, medtem ko je 6% anketiranih zelo zadovoljnih in predstavljajo zgornjo mejo zadovoljstva.

Tabela 9: Zadovoljstvo z možnostmi za dodatno usposabljanje

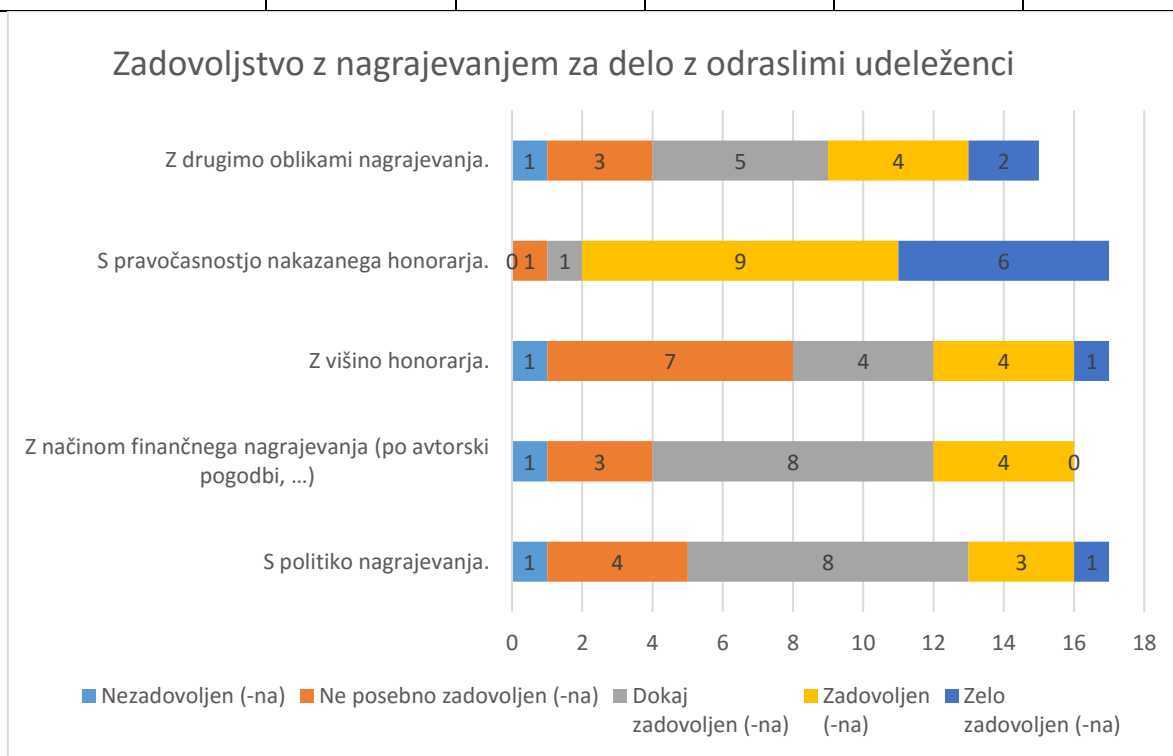
Zadovoljstvo z možnostmi za dodatno usposabljanje	Število	Odstotek
Sem nezadovoljen (-na)	2	11%
Nisem posebno zadovoljen (-na).	1	6%
Sem dokaj zadovoljen (-na).	5	29%
Sem zadovoljen (-na).	9	53%
Sem zelo zadovoljen (-na).	0	0%



Glede zadovoljstva o možnostih za dodatno usposabljanje lahko ugotovimo, da je 53% anketiranih učiteljev zadovoljnih in 29% dokaj zadovoljnih, kar skupno pomeni 82% zadovoljnih učiteljev glede možnosti za dodatno usposabljanje. Med anketiranimi je bilo 17% takšnih, ki niso zadovoljni z možnostmi za dodatno usposabljanje.

Tabela 10: Zadovoljstvo z nagrajevanjem za delo z odraslimi udeleženci

Dejavniki nagrajevanja	Nezadovoljen (-na)	Ne posebno zadovoljen (-na)	Dokaj zadovoljen (-na)	Zadovoljen (-na)	Zelo zadovoljen (-na)	
S politiko nagrajevanja.	1	4	8	3	1	Število
	6%	23,5%	47%	17,5%	6%	Odstotek
Z načinom finančnega nagrajevanja (po avtorski pogodbi, ...)	1	3	8	4	0	Število
	6%	19%	50%	25%	0%	Odstotek
Z višino honorarja.	1	7	4	4	1	Število
	6%	41%	23,5%	23,5%	6%	Odstotek
S pravočasnostjo nakazanega honorarja.	0	1	1	9	6	Število
	0%	6%	6%	53%	35%	Odstotek
Z drugimi oblikami nagrajevanja.	1	3	5	4	2	Število
	7%	20%	33%	26,5%	13,5%	Odstotek



Pri vprašanju zadovoljstva glede nagrajevanja učiteljev za delo v programu izobraževanja odraslih, se je izkazalo da so anketirani učitelji zadovoljni s politiko in načinom nagrajevanja ter s pravočasnostjo nakazanega honorarja. Deljeno mnenje anketiranih učiteljev se je izkazalo

pri višini honorarja, saj se je 53% anketiranih zavzelo za zadovoljiv honorar in 47% za nezadovoljivo višino honorarja. Izražena je bila tudi želja po spremembi politike načina pridobivanja kandidatov.

4.2.2 Ugotovitve, sklepi, predlogi

Iz raziskave je razvidno, da so anketirani učitelji na EIO zadovoljni tako z delom na EIO kot z možnostjo dodatnega usposabljanja. Prav tako so izrazili mnenje, da so zadovoljni s honorarjem, ki ga prejema za opravljeno delo ter s pravočasnostjo nakazila honorarja. Seveda pa so rezultati anketiranja zelo subjektivne narave. V bodoče je smiselno vlagati v kader, ki bo z veseljem opravljal delo tudi z udeleženci na Enoti za izobraževanje odraslih.

5 ZAKLJUČEK

V šolskem letu 2015/2016 smo v Enoti za izobraževanje odraslih spremljali kakovost s področja razvoja osebja v smislu Zadovoljstva učiteljev. Namen spremljanja je bilo ugotoviti zadovoljstvo učiteljev v EIO. Menimo, da je poklic učitelja oz. predavatelja poseben poklic, ki predstavlja veliko izzivov, katere je moč preseči samo ob predanosti svojemu poklicu. Poklic učitelja ni klasičen poklic, pač pa je poslanstvo, saj ni vsak kandidat primeren za omenjeni poklic. Prav zato ta poklic od učiteljev zahteva predanost, kar pa na nek način izvira iz osebnega zadovoljstva posameznega učitelja.

Za kazalec kakovosti smo torej izbrali zadovoljstvo učiteljev in s tem preverjali predanost učiteljev svojemu poklicu. Iskali smo morebitne šibke točke, ki vplivajo na zadovoljstvo učiteljev na EIO. S pomočjo anketnega vprašalnika smo dobili smernice osnovnega zadovoljstva učiteljev ter našli razloge zakaj so se odločili za poučevanje v EIO. Rezultati, ki smo jih prejeli, so sicer spodbudni in nakazujejo na ustrezen kader učiteljev za delo v EIO, zavedamo pa se, da je prostora za izboljšanje še veliko, k čemur bomo skušali stremeti v prihodnosti.

*Poročilo pripravila: Karmen Stele
Gregor Rakef*